

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA DEWATA ABADI CITRA RASA HOLLAND BAKERY BALI

I Made Suparta¹⁾ Putu Agus Eka Rismawan²⁾ Ary Wira Andika³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email :madeata01@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja seorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan karena keberhasilan organisasi dapat ditentukan oleh kinerja individu yang dimiliki organisasi tersebut yang dapat diketahui melalui penilaian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali sebanyak 100 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The performance of an employee is needed to achieve the best performance, both for the employees themselves and for the company because the success of the organization can be determined by the individual performance of the organization which can be known through an assessment. This study aims to determine the effect of work stress, workload and work environment on employee performance at PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali. The population in this study are employees of PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali as many as 100 people, with the sampling technique using the slovin formula, the number of samples in this study were 80 employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. The results of hypothesis testing indicate that work stress has a negative and significant effect on employee performance at PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali. Workload has a negative and significant effect on employee performance at PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali.

Keywords: Work Stress, Workload, Work Environment, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan dalam organisasi atau perusahaan karena kehadiran SDM dapat membantu setiap langkah atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam merancang, menata dan mengembangkan perusahaan sehingga dapat bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya perlu didukung oleh banyak faktor, namun yang paling utama adalah faktor kinerja karyawan dari perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai pada organisasi

tersebut (Hapsari, dkk 2022). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan.

Fenomena beban kerja yang terjadi pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali dapat dilihat dari target yang diberikan kepada karyawan cukup besar yaitu dengan target sebesar Rp 400.000.000 per bulan, sehingga banyak karyawan yang tidak mencapai target secara maksimal.

Tabel 1.1
Hasil Penjualan
PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery

No	Bulan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Januari	400.000.000	356.756.615	89%
2	Febuari	400.000.000	309.838.708	77%
3	Maret	400.000.000	396.652.200	99%
4	April	400.000.000	311.215.700	77%
5	Mei	400.000.000	320.885.700	80%
6	Juni	400.000.000	391.442.100	97%
7	Juli	400.000.000	307.751.200	76%
8	Agustus	400.000.000	317.082.800	79%
9	September	400.000.000	341.116.500	85%
10	Oktober	400.000.000	312.132.039	78%
11	November	400.000.000	316.465.054	79%
12	Desember	400.000.000	428.218.851	100%

Sumber : HRD PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 memberikan informasi tentang target penjualan PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali periode Januari-Desember 2020. Berdasarkan pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa target penjualan pada bulan Januari-Desember banyak yang tidak mencapai target, hanya 1 bulan saja yang mencapai target yaitu pada bulan desember. Target yang belum tercapai mengindikasikan kinerja yang belum

maksimal.

Penelitian sebelumnya terkait beban kerja yang telah membuktikan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan diantaranya Fahad, *et al* (2020) menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Yosiana *et al* (2020), Yusantika (2020) hasil serupa ditunjukkan Sulistyono, dkk (2019), temuan berpengaruh negatif

memberikan makna bahwa beban kerja yang tinggi memberikan dampak penurunan pada kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh Eka (2020) yang menyebutkan beban kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, yang artinya semakin tinggi beban kerja karyawan berdampak pada peningkatan kinerja.

Fenomena terkait dengan stres kerja pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali adalah seringnya di temukan selisih antar barang yang membuat timbulnya stres kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal.

Penelitian yang dilakukan Dewi, dkk (2018), menyatakan bahwa stres kerja pada perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Penelitian Susanty, dkk (2017), menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang artinya bahwa meskipun tingkat stres karyawan tinggi, stres tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan Nicholas, dkk (2017), menyatakan stres kerja pada perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika stres kerja pada perusahaan dapat di kendalikan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Fenomena terkait dengan lingkungan kerja pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali yang kurang mendukung suasana kerja karyawan nampak dari tempat istirahat yang kurang memadai berupa terbatasnya ruang makan dan waktu istirahat yang tidak sesuai dengan jam kerja, locker karyawan tidak sesuai dengan jumlah karyawan, adanya persaingan jabatan antar karyawan, serta jam pulang kerja yang tidak teratur

karena adanya target yang harus dicapai oleh setiap divisi. Target yang harus dicapai menyebabkan karyawan mengalami stres kerja karena adanya kelebihan beban kerja yang di dapat oleh karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya telah menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan antara lain, Tubagus (2020), Lisnatiawati (2019), Wiadnyana (2019), Munawir (2020), Yuan (2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin mendukung lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Humata (2020), Badrianto (2019) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya kondisi lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

II. KAJIAN PUSTAKA

1. Teori Hambatan Perilaku (*Behaviour Constraints Theory*)

Teori kendala perilaku ini banyak dikembangkan Altman. Konsep penting dari Altman (Gifford, 1987) adalah bagaimana seseorang memperoleh kontrol melalui privasi agar kebebasan perilaku dapat diperoleh. Premis dasar teori ini adalah stimulasi yang berlebih atau tidak diinginkan yang mendorong terjadinya hambatan dalam kapasitas pemrosesan informasi. Adanya hambatan tersebut mengakibatkan seseorang merasa kehilangan kontrol terhadap situasi yang sedang terjadi. Istilah hambatan berarti terdapat sesuatu dari lingkungan yang membatasi atau menginterferensi dengan sesuatu, apa yang menjadi harapan. Hambatan dapat muncul, baik secara aktual dari lingkungan atau pun interpretasi kognitif. Dalam situasi yang di liputi perasaan bahwa ada sesuatu yang menghambat perilaku, orang merasa tidak nyaman.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah mental fisik dan emosional yang berbahaya respon yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhan pekerja, tekanan di tempat kerja dapat secara positif mengarah pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. Di sisi lain, tekanan kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketidakhadiran kerja karena secara negatif mengurangi kinerja dan produktivitas kerja, menurut Nicholas (2017). Menurut Fahmi (2018: 256) stres adalah suatu kondisi yang menekan jiwa dan diri individu melebihi batas kemampuannya, jika tidak ada solusi dan tidak segera ditanganin maka akan membawa pengaruh kepada kesehatannya. Menurut (Hasibuan, 2019: 139) stres adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan dengan hambatan dan tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi fisik karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Umar (Andika dan Irmayanti, 2021) menyatakan stres mempunyai potensi untuk mengganggu kepuasan kerja karyawan tergantung dari berapa tingkat stres.

3. Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari, 2018). Sedangkan menurut (Kasmir, 2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Pengertian beban kerja dinyatakan (Munandar, 2018) bahwa beban kerja adalah tugas- tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkanpotensidan keterampilan yang dimiliki.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, kondisi lingkungan kerja yang bersih, aman, kondusif, dan nyaman dapat menjadi faktor pendukung untuk memberikan kenyamanan dan relaksasi bagi karyawan bekerja. Jika tujuan perusahaan tercapai, maka persaingan secara tidak langsung telah dimenangkan oleh organisasi, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang, menurut Ramli(2019). Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja maka karyawan akan merasa nyaman di tempat kerja, melakukan extivitasnya schingga waktu kerja digunakan secara efektif, menurut Badrianto dan Ekshan (2020)

5. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:182). Menurut Mangkunegara (2017:67) “Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono dan Primasari (2019:87) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

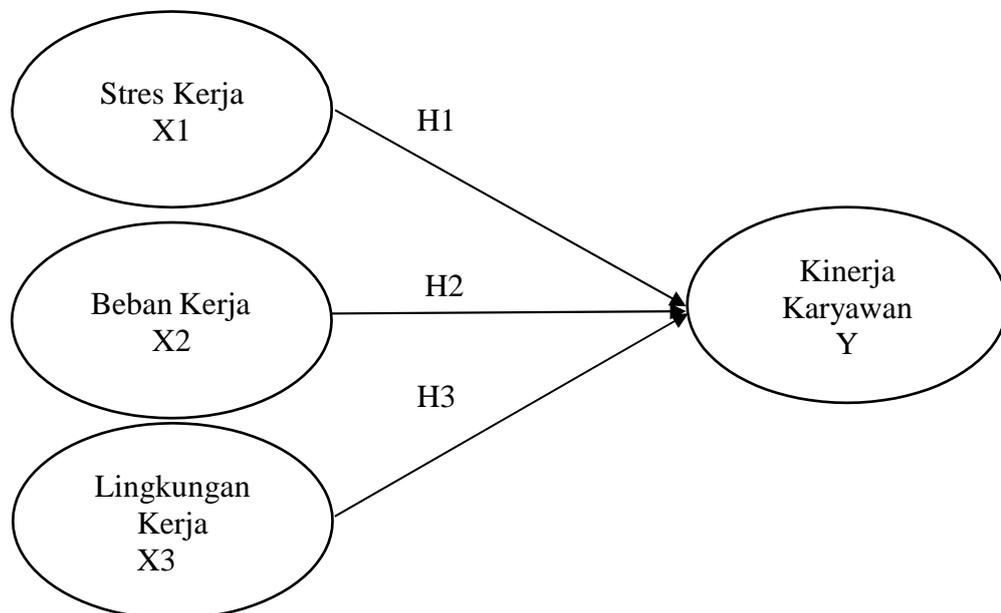
dikemukakan mengenai stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali di atas, dapat digambarkan sebuah model kerangka berpikir seperti terlihat pada Gambar 3.1 berikut ini.

III. HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada teori yang telah

Gambar 3.1 Model Penelitian



3.2 Hipotesis

H₁: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali

H₂: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali yang beralamat di Jl. Teuku Umar No. 204, Dauh Puri, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar.

4.2 Objek Penelitian

Adapun obyek dari penelitian ini adalah pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3 Definisi Operasional Variabel

1. Stres Kerja (X₁)

Menurut (Mangkunegara, 2017 :

157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dengan menunjukkan stres yang berlebihan dapat berakibat terhadap perubahan emosi, psikologi dan perilaku individu yang dapat mengganggu kualitas kerjanya. Adapun indikator dari stres kerja yaitu:

- a. Konflik kerja
- b. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin
- c. Beban kerja
- d. Iklim kerja yang tidak sehat
- e. Waktu kerja yang mendesak
- f. Otoritas kerja
- g. Kualitas pengawasan

2. Beban Kerja (X₂)

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari, 2018). Adapun indikator dari beban kerja yaitu:

- a. Target yang Harus Dicapai
- b. Kondisi Pekerjaan
- c. Penggunaan Waktu
- d. Standar Pekerjaan

3. Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2019: 14) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Adapun indikator dari lingkungan kerja yaitu:

- a. Pencahayaan diruang kerja
- b. Sirkulasi udara di ruang kerja
- c. Kebisingan
- d. Penggunaan warna

- e. Kelembaban udara
- f. Fasilitas
- g. Hubungan kerja

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dantanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:182). Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerjasama

4.4 Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali sebanyak yang berjumlah 100 orang

Mengingatjumlah populasi sebanyak 100 orang dalam penelitian ini, maka digunakan rumus Slovin dengan begitu sampel yang digunakan sebanyak 80 responden.

2. Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji korelasi berganda, analisis determinasi (R²), Uji F dan uji t

V. METODE PENELITIAN

5.1 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 5.1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.09260775
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.065
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 5.1 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,100. Nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih

besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 5.2
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Stres Kerja	0.876	1.141	Tidak ada multikolinieritas
2	Beban Kerja	0.858	1.165	Tidak ada multikolinieritas
3	Lingkungan Kerja	0.761	1.314	Tidak ada multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 5.2 tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak

ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.257	.148		1.743	.085
	Stres Kerja	-.014	.026	-.065	-.532	.596
	Beban Kerja	-.004	.026	-.021	-.167	.868
	Lingkungan Kerja	-.011	.044	-.034	-.258	.797

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan Tabel 5.3 diatas menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,596 variabel stres kerja (X₁), 0,868 variabel beban kerja (X₂) dan 0,797 variabel lingkungan kerja (X₃). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas

yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute residual*. Maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian model tersebut layak digunakan.

5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.799	.202		3.963	.000
	Stres Kerja	-.093	.035	-.151	-2.661	.010
	Beban Kerja	-.115	.035	-.187	-3.260	.002
	Lingkungan Kerja	.978	.061	.982	16.145	.000

F Statistik : 93.121
 Sig F : 0.000
 R : 0.887
 R² : 0.786

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,799 - 0,093X_1 - 0,115 X_2 + 0,978 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda

tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut

dapat diuraikan sebagai berikut :

Nilai constant 0,799 menunjukkan apabila stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja bernilai sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali bernilai sebesar 0,799

$X_1 = -0,093$ menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali, apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan, dengan asumsi variabel beban kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan.

$X_2 = -0,115$ menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali, apabila beban kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan, dengan asumsi variabel stres kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan.

$X_3 = +0,978$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali, apabila lingkungan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel stres kerja dan beban kerja dianggap konstan

5.2 Analisis Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda digunakan mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas yaitu stres kerja, beban kerja dan Lingkungan kerja, terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Analisis kolerasi berdasarkan Tabel 5.4 diatas tersebut dapat diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,887 nilai kolerasi berganda pada hasil penelitian ini berada 0,80-1,00 ini berada pada tingkatan yang sangat kuat, berarti X_1 (Stres Kerja), X_2 (Beban

Kerja) dan X_3 (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki kolerasi (hubungan) yang sangat kuat

5.3 Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 5.4 tersebut dapat diketahui bahwa nilai r square (r^2)= 0,786. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai $R^2 = 78,6$ persen, yang berarti bahwa sebesar 78,6 persen Kinerja karyawan Pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali dipengaruhi oleh variabel Stres kerja (X_1), Beban kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) dan sisanya sebesar 21,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.4 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (variabel Stres kerja (X_1), Beban kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3)) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan). Berdasarkan hasil analisis Anova, diketahui $F_{sig} 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa, Stres kerja (X_1), Beban kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali.

5.5 Uji t

Hasil Uji t pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa:

a. Pengaruh variabel Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_1 (variabel stres

kerja) sebesar $-0,093$, menunjukkan bahwa meningkatnya stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali

b. Pengaruh variabel Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_2 (variabel beban kerja) sebesar $-0,115$, menunjukkan bahwa meningkatnya beban kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali

c. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_3 (variabel lingkungan kerja) sebesar $0,978$, menunjukkan bahwa meningkatnya lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali

5.6 Pembahasan Penelitian

a. Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$. Berdasarkan nilai

pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali. Koefisien Variabel X_1 adalah Negatif $-0,093$ artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Apabila stres kerja meningkat sedangkan beban kerja dan lingkungan kerja tetap, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar $-0,093$.

Mangkunegara (2018:157) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang meningkat akan berpengaruh pada menurunnya kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian dari Fahad (2020), Sajan (2020), Agung (2017), Sulisityono (2019), Yosian (2020) dimana ditemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery

Bali. Koefisien variabel X2 adalah negatif -0,115, artinya beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Apabila beban kerja meningkat sedangkan stres kerja dan lingkungan kerja tetap, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,115.

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya masalah kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menurut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakannya.

Menurut Anoraga (2017;46) menyebutkan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Adanya hubungan pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian Setiawan (2016), Iskandar (2017), Agung (2017), Fahad (2020), Sulistiyono (2019) yang menghasilkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada

penolakan H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis ketiga. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali. Koefisien variabel X3 adalah positif 0,978, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja meningkat sedangkan stres kerja dan beban kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,978.

Lingkungan kerja merupakan tempat utama karyawan melakukan aktivitas kerjanya, keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan suasana yang menyenangkan, mengamankan dan menentramkan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Susilaningih (2017;3), kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan,sebaiknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Adanya hubungan pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tubagus (2020), Humala (2020), Badrianto (2020), Setyo (2017), Yuan (2010) yang menghasilkan lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

VI. Simpulan dan Saran

6.1 Simpulan

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali. Hal ini berarti semakin tingginya stres kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali. Hal ini berarti semakin tingginya beban kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali. Hal ini berarti semakin tingginya lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

6.2 Saran

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel stres kerja, indikator beban kerja memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka disarankan kepada manajemen perusahaan PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali, untuk tidak memberikan target kerja melebihi kemampuan karyawannya.
2. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel beban kerja, indikator target yang harus dicapai memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka disarankan kepada manajemen perusahaan PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali untuk selalu memperhatikan

karyawannya dalam memberikan target yang harus dipenuhi sesuai dengan keadaan dan kemampuan yang dimilikinya, agar karyawan tidak merasa tertekan dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja, indikator fasilitas memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka disarankan kepada manajemen perusahaan PT. Surya Dewata Abadi Citra Rasa Holland Bakery Bali supaya memberikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, A. W dan Irmayanti, N.P. 2021. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4, No. 3. pp. 298-306.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. 2020. Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries. *Journal of Business Management and Accounting*, 2(1), 322984
- Dewi, R. Asih, G. Y., dan Widhiastuti, H. 2018. *Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang University Press
- Fahad Ikram UI Haq, Attab Alam, Syed Sardar UI Mulk, And Farah Rafiq, 2020. The Effect Of Stress And Work Overload On Employee's Performance: A Case Study Of Public Sector Universities Of Khyber Pakhtunkhwa. *Eibmr, European Journal Of Business And Management Research* Vol. 5, No. 1.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- Hapsari, N. K. T, Landra, Nengah dan Andika, A. W. 2022. Pengaruh Kepribadian Individu, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*. Vol. 3, No. 9. Pp. 138-152.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Humala Lubis, Chablullah Wibisono and Bambang Satriawan, 2020. Determination Of Employment Placement, Work Environment And Competency Of Employee Performance Through Work Motivation In Employee Opd Kb Workers In District And City In Riau Islands Province. *International Journal Of Research In Commerce And Management Studies*. Vol. 2, No. 04
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. 2018. Autonomy, workload, work life balance and job performance teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PTRaja Grafindo Persada
- Lisnatiawati Lisnatiawati, Lukertina Lukertina, 2019. Does Working Environment And Working Motivation Has Big Impact On Employee Performance?. 4th International Conference On Management, Economics And Business (ICMEB 2019) *Advances In Economics, Business And Management Research*, Volume 120.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Munandar. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi Original*. UI PRESS.
- Munawir, M. Y., Ningsih, D. S., & Pramadewi, A. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu (Doctoral dissertation, Riau University).
- Nicholas, A. I., Obasi, J., & Anene, P. 2017. The Influence of Job Stress , Commitment , Job Experience and Employees Performance in Selected Banks in Enugu. *Asian Journal of Applied Science and Technology*. 1(9), 451–463.
- Prawirosentono, Suyadi dan Primasari, Dewi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Susanty, E dan Pujiwati, A. 2017. Analisis faktor-faktor stressor terhadap stres kerja dan kinerja karyawan kementerian keuangan. *Jurnal Manajemen*, 21(1), 104-119.
- Tubagus Angga Dheviests, 2020. The Influence Of Work Discipline, Self- Efficacy And Work Environment On Employee Performance In The Building Plant D Department At PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal Of Innovative Science And Research Technology*. volume 5, Issue 1.
- Wiadnyana. 2019. The Effect Of Compensation, Motivation, Work Discipline and Work Environment On Housekeeping Staff Performance At Lv 8 Resort Hotel. *Proceeding I-Cfar*.
- Yosiana, Y., Hermawati, A., & Mas' ud, M. H. 2020. The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job

- Stress as Mediation Variable.
Journal of Socioeconomics and
Development, 3(1), 37.
- Yuan, 2020. Effect Of Work Environment
And Job Satisfaction On Employee
Performance in PT. Nesinak
Industries. *Journal Of Business,
Management, And Accounting*.Vol
2. No.1
- Yusantika,2020. Pengaruh kepuasan kerja,
beban kerja dan stres kerja
terhadap kinerja karyawan.*Skripsi*.
Universitas
Saraswati.Denpasar